

**ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA
(*WORK FAMILY CONFLICT*) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN WANITA PADA
PT NYONYA MENEER SEMARANG DENGAN
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**



S K R I P S I

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

RICHARDUS CHANDRA WIRAKRISTAMA

C2A006116

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2 0 1 1

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Richardus Chandra Wirakristama

Nomor Induk Mahasiswa : C2A006116

Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen

Judul Skripsi : **“ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN
GANDA (*WORK FAMILY CONFLICT*)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
WANITA PADA PT NYONYA MENEER
SEMARANG DENGAN STRES KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**

Dosen Pembimbing : Drs. Suharnomo SE, Msi.

Semarang,

.....

Dosen Pembimbing,

Drs. Suharnomo SE, Msi.

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Richardus Chandra Wirakristama
Nomor Induk Mahasiswa : C2A006116
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Judul Sripsi : **ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN
GANDA (*WORK FAMILY CONFLICT*) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN WANITA PT NYONYA MENEER SEMARANG DENGAN
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Telah dinyatakan lulus ujian akhir pada tanggal

Tim Penguji:

1. Drs. Suharnomo SE, Msi (.....)

2. Drs.H. Susilo Toto Raharjo, MT (.....)

3. Dra. Rini Nugraheni, MM (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya, Richardus Chandra Wirakristama, menyatakan bahwa skripsi dengan judul **ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*WORK FAMILY CONFLICT*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA PADA PT NYONYA MENEER SEMARANG DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**” adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri dan/ atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin dan tiru, tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas secara sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang,

Yang membuat pernyataan

Richardus Chandra W.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Dibalik sebuah kegagalan, 99% adalah kegagalan itu sendiri, dan 1% adalah sebuah awal sebuah kesuksesan.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, kedua orang tua, Bapak Ibu guru dan dosen yang telah memberikan ilmu serta nilai nilai kehidupan, serta seluruh keluarga besar, dan sahabat penulis.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda (*Work Family Conflict*) terhadap kinerja karyawan wanita dengan stress kerja sebagai variabel interveningnya. Dimana variabel independen yaitu konflik peran ganda (*work family conflict*) yang terdiri atas *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*. Sedangkan untuk variabel independennya adalah kinerja karyawan wanita yang terdiri atas hasil tugas individu, perilaku dan ciri kepribadian. Dan sebagai variabel interveningnya adalah stress kerja yang terdiri dari *on the job* dan *off the job*.

Penelitian ini dilakukan di PT. Nyonya Mener di kota Semarang. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan kuesioner yang diisi oleh responden yaitu karyawan wanita di PT Nyonya Meneer yang sudah atau sudah pernah menikah. Pengambilan sampel sebanyak 57 responden dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive random sampling*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah konflik peran ganda (*work family conflict*), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan wanita dan untuk variabel interveningnya adalah stress kerja yang dialami karyawan wanita. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, pengujian hipotesis yang meliputi uji t, uji F, dan koefisien Determinasi (R^2), serta uji mediasi. Hasil analisis menggunakan regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa variabel konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stress kerja, sedangkan dengan menggunakan regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel konflik peran ganda (*work family conflict*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel intervening yaitu stress kerja, dan variabel intervening, stress kerja, berpengaruh negative dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan wanita pada PT Nyonya Meneer Semarang. Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui konflik peran ganda (*work family conflict*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang dengan stress kerja sebagai variabel interveningnya. Hasil perhitungan melalui *Analysis Path* (koefisien determinasi) menghasilkan R^2 sebesar 0,631 yang berarti bahwa 63,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengaruh langsung maupun tidak langsung dari konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja, sedangkan 36,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Konflik Peran Ganda (Work-Family Conflict), Stres Kerja dan Kinerja karyawan wanita*

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work family conflict on woman employee perform with stress as intervening variable. Where independent variables namely work family conflict, which consists of time based conflict, strain based conflict, and behavior based conflict. And as dependent variables is woman employee woman perform, which consist of results of individual task, behaviour individual character. As intervening variables is stress which consists of on the job and off the job.

This research was conducted at PT Nyonya Meneer in the city of Semarang. Data collection methods in this study is to questionnaires filled out by respondents are woman employees of PT. Nyonya Meneer Semarang who work in PT Nyonya Meneer Semarang. The samples were 57 respondents in this study using the purposive random sampling. Independent variables in this research is work family conflict, as Variable dependent is woman employee perform, and for intervening variables is stress from woman employee. The analysis used in this research include validity test, reliability test, the classic assumption test, multikolinieritas test, heterokedastisitas test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, hypothesis test including t test, F test, dan coefficient of determination (R^2), and mediation test.

Results using simple linear regression showed that the independent, work family conflict, variables have a positive appreciation and recognition of independent variables, woman employee perform, event to using multiple linear regression showed that intervening variables, stress, have a negative and significant of dependent variables, woman employee perform. Results of analysis using the t test can be known work family conflict and stress has a significant impact on perform of woman employees of PT. Nyonya Meneer Semarang. Results of analysis using the coefficient of determination is known that 63,1% variable job satisfaction can be explained by the variation of the variable work family conflict, stress and woman employees perform, while 36,9% explained by other variables not included in this study.

Keywords : *Work Family Conflict, Stress, and Woman Employees Perform*

KATA PENGANTAR

Puji Tuhan, segala puji hanya bagi Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT Nyonya Meneer Semarang dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening**”

Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang selalu menuntun dan memberi penghiburan di saat saya jatuh.
2. Bapak Drs. Suharnomo SE, Msi selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, bantuan dan masukan selama proses penulisan skripsi.
3. Bapak Prof. Drs. Mohamad Nasir, M.si., Ak., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi, seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi UNDIP

yang telah mendukung setiap upaya pengembangan potensi akademik mahasiswanya.

4. Bapak Drs Djoko Sampurno Msi selaku Dosen Wali yang selalu memberikan masukan dan arahan selama perwalian.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Diponegoro yang telah memberikan ilmu yang sangat berguna bagi kehidupan sehari-hari.
6. Segenap Manajemen PT. Nyonya Meneer Semarang yang telah membantu penulis mengumpulkan data PT. Nyonya Meneer Semarang.
7. Karyawan wanita PT. Nyonya Meneer Semarang yang telah bersedia menjadi responden dan rela menyediakan waktunya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Lukas Sukanto dan Ibu Agustina P., serta Adik Benediktus Agung P. , Margaretha Putri P. terima kasih untuk didikan, bimbingan, dan pengorbanan yang begitu besarnya serta do'a do'a yang tiada henti pada penulis
9. Eko Wulandari, terimakasih untuk segala bantuan, waktu, senyuman, keceriaan, suka duka, dukungan moral yang luar biasa dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai
10. Seluruh rekan kerja yang menjadikan Roxanne Shop untuk selalu maju menuju kesuksesan.
11. Teman-teman Fakultas Ekonomi angkatan 2006 Sahabat-sahabat seperjuanganku, tempatku belajar lebih dalam tentang makna persahabatan, kerjasama, keluh kesah, kekecewaan, inspirasi, semangat,

keceriaan, keberhasilan, kebanggaan, keharuan: Edo Andriyanto, Ropinov Saputro, Henricus Aland, Agatha Evalarazke, Pradana, Frendy, Santi, Ruli, Said, Noki, Anggit, Kemin, Dito, Alfa, Uca, Milad dan teman-teman lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Semoga persahabatan kita untuk selamanya.

12. Kakak – kakak angkatan 2003-2005, mas Inug, mas Frido, mas Lukas, mas Bin, mas mak e, mas Erik, mbak Milda, mas Bud, mas Deewar dan kakak kakak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terima kasih kepada kalian atas doa, pengertian, dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
13. Teman-teman Sumber Daya Manusia 2006 Noki, mas Bud, Dea, Iksan, Widi, Ulli, mas Deewar, dan teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasih atas bantuan kalian dan semoga sukses selalu beserta kita
14. Teman – teman PRMK FE UNDIP yang selalu mendukung, tempat berkumpul, dan siraman rohani dalam kehidupan selama menjadi mahasiswa.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penyusun mohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kesalahan yang pernah dilakukan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam pengkajian keilmuan dan mendorong penelitian-penelitian selanjutnya.

Semarang,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
 BAB I : PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.3.1 Tujuan Penelitian	9
1.3.2 Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan	10
 BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	 12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Konflik Peran Ganda	12
2.1.1.1 Pengertian Konflik Peran Ganda.....	12

2.1.1.2	Bentuk-Bentuk Konflik Peran Ganda.....	13
2.1.1.3	Sumber-Sumber Konflik Peran Ganda.....	14
2.1.2	Stres Kerja	16
2.1.2.1	Pengertian Stres Kerja.....	16
2.1.2.2	Sumber-Sumber Stres.....	19
2.1.2.3	Gejala Stres Kerja.....	22
2.1.3	Kinerja.....	24
2.1.3.1	Pengertian Kinerja.....	24
2.1.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
2.1.3.3	Penilaian Kinerja Karyawan.....	26
2.1.4	Hubungan Stres Kerja Karyawan Wanita dengan Kinerja.....	28
2.1.5	Hubungan antara Konflik Peran Ganda (<i>Work-Family Conflict</i>) dengan Stres Kerja Karyawan Wanita.....	30
2.1.6	Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Kinerja.....	31
2.1.7	Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Wanita....	32
2.2	Penelitian Terdahulu.....	32
2.3	Kerangka Pemikiran Penelitian.....	36
2.4	Hipotesis.....	37
BAB III : METODE PENELITIAN		38
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	38
3.1.1	Variabel Penelitian	38
3.1.2	Definisi Operasional	38
3.2	Populasi dan Penentuan Sampel	44
3.3	Jenis dan Sumber Data	45
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	46
3.4.1	Kuesioner.....	46

3.4.2	Wawancara	47
3.4.3	Observasi.....	48
3.5	Metode Analisis Data.....	48
3.5.1.	Analisa Data Kualitatif	48
3.5.2	Analisa Data Kuantitatif.....	50
3.5.2.1	Uji Realibilitas	51
3.5.2.2	Uji Validitas.....	51
3.5.2.3	Uji Penyimpangan Asumsi Klasik	52
a.	Uji Normalitas.....	52
b.	Uji Multikolinearitas.....	52
c.	Uji Heterokedastisitas	53
3.5.3	Analisis Regresi Linear.....	53
3.5.4	Pengujian Hipotesis.....	54
a.	Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	54
b.	Uji F	54
c.	Uji t.....	55
d.	Uji Efek Mediasi atau <i>Intervening</i>	55
BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		58
4.1	Deskripsi Responden.....	58
4.1.1	Gambaran Umum Responden.....	58
4.1.1.1	Umur Responden.....	58
4.1.1.2	Lama Bekerja Responden.....	59
4.1.1.3	Status Perkawinan Responden.....	59
4.1.1.4	Usia Perkawinan Responden.....	60
4.1.1.5	Suami Responden Bekerja atau Tidak.....	61
4.1.1.6	Jumlah Anak Responden.....	61

4.1.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	62
4.1.1.2	Variabel Konflik Peran Ganda.....	62
4.1.2.2	Variabel Stres Kerja.....	64
4.1.3.4	Variabel Kinerja Karyawan.....	65
4.2	Uji Instrumen.....	66
4.2.1	Uji Validitas.....	66
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	68
4.3	Uji Asumsi Klasik.....	68
4.3.1	Uji Normalitas.....	68
4.3.2	Uji Multikolinearitas.....	70
4.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	70
4.4	Analisis Data.....	71
4.4.1	Pengujian Model 1.....	71
a.	Regresi Linier Sederhana.....	71
b.	Koefisien Determinasi.....	72
c.	Uji F.....	73
d.	Pengujian Hipotesis.....	73
4.4.2	Pengujian Model 2.....	74
a.	Regresi Linier Berganda.....	74
b.	Koefisien Determinasi.....	75
c.	Uji F.....	75
d.	Pengujian Hipotesis.....	75
4.4.3	Pengujian Mediasi.....	76
4.5	Pembahasan	78
4.5.1	Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Stres Karyawan...	78
4.5.2	Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan..	79

4.5.3	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita.....	80
BAB V :	PENUTUP	82
5.1	Kesimpulan	82
5.2	Saran	83
DAFTAR PUSTAKA		85
LAMPIRAN		86

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Kapasitas Produksi PT Nyonya Meneer Tahun 2009.....	5
Tabel 4.1 : Umur Responden.....	58
Tabel 4.2 : Lama Bekerja Responden.....	59
Tabel 4.3 : Status Perkawinan Responden.....	60
Tabel 4.4 : Usia Perkawinan Responden.....	60
Tabel 4.5 : Suami Bekerja atau Tidak.....	61
Tabel 4.6 : Jumlah Anak Responden.....	61
Tabel 4.7 : Tanggapan Responden Pada Variabel Konflik Peran Ganda.....	63
Tabel 4.8 : Tanggapan Responden Pada Stres Kerja.....	64
Tabel 4.9 : Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja.....	65
Tabel 4.10 : Hasil Pengujian Validitas Variabel Konflik Peran Ganda.....	66
Tabel 4.11 : Hasil Pengujian Validitas Variabel Stres Kerja.....	67
Tabel 4.12 : Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja.....	68
Tabel 4.13 : Hasil Pengujian Realibilitas Variabel.....	69
Tabel 4.14 : Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	70
Tabel 4.15 : Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Sederhana.....	71
Tabel 4.16 : Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel 4.17 : Hasil Pengujian Analysis Path (Koefisien Determinasi).....	77
Tabel 4.18 : Hasil Pengujian Pengaruh Antar Variabel.....	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran	36
Gambar 3.1 : <i>Path Analysis</i> Variabel Konflik Peran Ganda dan Kinerja dimediasi Stres Kerja.....	70
Gambar 4.1 : Hasil Pengujian Normal P-Plot.....	69
Gambar 4.2 : Hasil Pengujian Grafik Scater Plot.....	71
Gambar 4.3.....: Hasil Pengolahan Hubungan antar Variabel.....	78

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A : Kuesioner Penelitian	89
Lampiran B : Data Kuesioner	96
Lampiran C : Hasil Statistik Deskriptif.....	108
Lampiran D : Uji Validitas dan Realibilitas.....	111
Lampiran E : Uji Asumsi Klasik.....	125
Lampiran F : Uji Hipotesis.....	128

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi sebagian orang dewasa (Frone *et al*,1992). Dalam beberapa dekade ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi dengan sangat pesat. Hal ini mendorong wanita untuk ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Maka tidak mengherankan bila saat ini kita sering menjumpai wanita yang bekerja. Dalam era sekarang, dimana ilmu dan teknologi berkembang dengan pesat, menyebabkan semakin terkikisnya sekat-sekat yang memisahkan antara pria dan wanita untuk bekerja.

Jumlah wanita yang bekerja yang terdaftar pada tahun 2008 di Indonesia mencapai 1.200.241 jiwa (Statistik Indonesia, 2009), sedangkan untuk wilayah Jawa Tengah mencapai 13.734.500 jiwa pada tahun yang sama (Jawa Tengah dalam angka, 2009). Di dunia, keikutsertaan wanita dalam dunia kerja sudah mulai meningkat sejak tahun 1960-an (U.S Cencus Bureau, 2003). Hal ini menunjukkan bahwa secara kuantitas, pekerja wanita merupakan faktor tenaga kerja yang sangat potensial. Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja (Pandji Anoraga, 1998).

Wanita karier adalah berhubungan dengan pekerjaan yang menghasilkan uang, cenderung pada pemanfaatan kemampuan jiwa atau karena adanya suatu peraturan, maka wanita memperoleh pekerjaan, penghasilan, jabatan, dan sebagainya (Endang T. Suryadi, 1989). Istilah wanita karier kurang tepat bila ditujukan pada semua wanita yang bekerja di kantor saja, sebenarnya tidak selalu seperti itu, bekerja apa saja asal mendapatkan penghasilan dan suatu kemajuan dalam kehidupannya itulah karier (Anoraga, 1992).

Sadli (1995) dalam (Weda, 1996) mengemukakan wanita karir adalah wanita yang bekerja atau melakukan kegiatan yang direncanakan untuk mendapatkan hasil berupa uang atau jasa. Diterangkan lebih lanjut bahwa bekerja bagi wanita selain untuk mendapatkan uang sebagai tambahan ekonomi juga terkait dengan kesadaran akan kedudukan wanita baik dalam keluarga maupun masyarakat sehingga menyebabkan wanita secara khusus perlu menguatkan kemampuan dan memberdayakan dirinya sendiri untuk bekerja. Menjadi wanita karier hampir dambaan setiap wanita, selain wanita lajang, wanita yang telah berumah tanggupun ingin menjadi yang seperti itu, mempunyai pekerjaan yang menghasilkan uang dan posisi jabatan disuatu perusahaan. Kondisi tersebut sejalan dengan konsep emansipasi, di mana wanita juga ingin dihargai sama dengan pria, selain itu sama dengan tuntutan kehidupan yang semakin lama semakin meningkat. Kepuasan kerja yang dicapai bila seseorang dapat mengaktualisasikan dirinya, maksudnya adalah terpenuhinya kebutuhan seseorang untuk menampilkan apa yang terbaik dari dirinya sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya (Schultz, 1982).

Sesuai dengan kodratnya sebagai seorang ibu dan istri, perubahan demografi tenaga kerja wanita menimbulkan sebuah konflik peran ganda pada sebagian wanita yang bekerja. Pergeseran kodrat wanita dari seorang ibu rumah tangga dan seorang istri menjadi wanita bekerja menjadikan banyak keluarga dewasa ini mempunyai “*dual career*”. Mauthner (2000) dalam (Wise, 2002) menemukan bahwa pria maupun wanita telah meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan atau perawatan terhadap anak, situasi pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan keluarganya.

.*Work-family conflict* berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria (Frone, 2000). Dan berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain (Yang, Chen, Choi & Zou, 2000).

Konflik peran inilah yang mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini. Karena pengaruh terhadap

anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan wanita dapat memicu stres. Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan rumah tangga/keluarga dan mengganggu aktifitas bekerja (Kinnunen dan Mauno, 1998). Penurunan kualitas hubungan dalam keluarga inilah yang menyebabkan kondisi keluarga yang kurang harmonis.

Selain itu, keadaan yang kurang harmonis di keluarga ini juga berasal dari ketidakmampuan dalam pemenuhan peran sebagai pasangan suami istri dan peran sebagai orang tua akibat terlalu sibuk dan lelah dalam pekerjaannya. Jika ibu yang bekerja tersebut tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga maka akan menimbulkan suatu tekanan sehingga mengakibatkan ibu tersebut sering marah-marah kepada anak dan suami, kurang memperhatikan anak-anak dan suami, cepat lelah, dan lain-lain. Hal tersebut sering disebut dengan istilah stres kerja, yaitu respon yang adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan penyimpangan secara fisik, psikologis dan perilaku (Anoraga, 1992). Konflik pekerjaan-keluarga yang memuncak dapat berpengaruh pada penurunan fisik dan kejiwaan pada pekerja (Frone & Cooper, 1992). Bagi organisasi dampak konflik pekerjaan-keluarga tersebut akan berakibat pada menurunnya komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan produktifitas, serta meningkatnya absensi bahkan *turnover* (Abbot *et al.*, 1998; Frone & Cooper, 1992).

Indonesia sebagai negara yang berkembang sesungguhnya telah menempatkan posisi wanita pada level yang sejajar dengan pria, terutama dalam masalah ketenagakerjaan, karena disadari atau tidak wanita mempunyai peran

ekonomi yang sangat penting dalam pembangunan nasional, di samping peran lainnya. Bila melihat fenomena yang berkembang saat ini, masalah ketenagakerjaan wanita terlihat ada berbagai kesenjangan di mana-mana walaupun Undang- Undang Ketenagakerjaan khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang tenaga kerja wanita. Berikut ini adalah penjelasan dari Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 76 ayat 2, 3, dan 4:

1. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya meupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00
2. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja atau buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00 wajib:
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
3. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00.

Namun masih banyak perusahaan-perusahaan yang memperkerjakan wanita di luar peraturan yang ada. Mereka masih diperlakukan tidak adil dan hak-haknya sebagai pekerja dilanggar seperti terjadi diskriminasi.

Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita dimana mereka menjadi lebih berpengaruh dan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja perusahaan menyebabkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga

menjadi sesuatu tuntutan. Tuntutan mulai ditujukan kepada pemilik perusahaan agar mereka mengadopsi kebijakan yang berhubungan dengan *work-family conflict* dan menjadikan *work-family conflict* sebagai salah satu keputusan yang penting dalam perusahaan. Kesuksesan dari kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kebijakan perusahaan mengenai *work family conflict* untuk memenuhi beraneka ragam kebutuhan karyawan tentang masalah ini, sebaiknya diwujudkan dalam kebijakan-kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia, yang diharapkan dapat menciptakan situasi yang menguntungkan bagi pemilik perusahaan. Pada saat pemilik perusahaan tidak melibatkan *issue work-family conflict* ke dalam kebijakan yang berhubungan dengan karyawan, maka para pekerja wanita dalam perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan karir dan keluarga. Hal ini dapat meningkatkan tekanan pada karyawan, tekanan tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan menurunkan produktifitas karyawan yang kemudian secara langsung mempengaruhi profitabilitas perusahaan.

PT Nyonya Meneer adalah salah satu perusahaan penghasil jamu di Semarang. Perusahaan ini merupakan perusahaan penghasil jamu yang cukup lama berkiprah di dalam dunia bisnis jamu. Dengan peralatan modern dan bahan-bahan yang terjamin dan berkhasiat, membuat PT. Nyonya Meneer Semarang menghasilkan jamu yang berkualitas yang mampu bersaing di pasaran. Jumlah

karyawan yang bekerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang adalah sebanyak 1507 orang yang terdiri atas 1000 karyawan wanita dan 507 karyawan pria. Dapat disimpulkan di sini bahwa jumlah karyawan wanita pada PT. Nyonya Meneer Semarang lebih besar daripada karyawan pria.

Tabel 1.1
Kapasitas Produksi PT Nyonya Meneer Semarang
Tahun 2009

Merk	Kuantitas (Unit)
Jamu Pak	39,060,162
Kelompok Pil	377,180
Kelompok Ekstrak	14,842
Kelompok Pil Pesanan	4,829
Jamu HB Eceran	13,282
Jamu Bersalin	261,446
Ekstrak + Ginseng	60,290
Jamu Tradisional	3,545,683
Minyak Telon	5,870,493
Bedak Tapel/Pilis	287,972
Kosmetika	549,820
Total	50,101,418

Sumber: PT. Nyonya Meneer, 2009

Tabel 1.1 di atas menunjukkan jumlah produksi PT. Nyonya Meneer pada tahun 2009. Tingginya jumlah produksi ini didukung oleh para karyawan yang bekerja 7 jam dengan 1 jam istirahat dari pukul 08.00-17.00 setiap hari. Daerah pemasaran jamu Nyonya Meneer adalah Indonesia, Malaysia, Vietnam, Saudi Arabia, serta beberapa negara Asia lainnya..

Kesejahteraan para karyawan juga sangat menjadi perhatian khusus oleh pihak manajemen PT. Nyonya Meneer guna menjaga serta meningkatkan produktivitas mereka. Di perusahaan ini, karyawan seluruhnya diikutsertakan dalam program Jamsostek yang terdiri dari 4 program, diantaranya :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

2. Jaminan Kematian
3. Jaminan Hari Tua
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Selain itu PT. Nyonya Meneer memberi uang makan dan uang transport bagi karyawannya sebesar Rp.8000 per hari selain gaji pokok yaitu sebesar 935.700 (Emi 2010, Hasil Wawancara, 21 Oktober).

Atas dasar berbagai permasalahan dan uraian yang ada di atas, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work – Family Conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening"**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh antara variabel konflik peran ganda terhadap stres kerja pada karyawan wanita?
2. Bagaimana pengaruh antara variabel konflik peran ganda pada karyawan wanita terhadap kinerja karyawan wanita dengan stres kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh antara konflik peran ganda terhadap stres kerja karyawan wanita.
- b. Untuk menganalisis pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita dengan stress kerja sebagai variabel intervening.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan konflik peran ganda, stres dan kinerja pada karyawan wanita.
2. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut konflik peran ganda, stres dan kinerja pada karyawan wanita.
3. Peneliti selanjutnya
Penelitian ini berguna bagi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain yang digunakan dalam penelitian ini.
4. Bagi Karyawan Wanita

Dapat menjadi masukan dan informasi yang berkaitan dengan hubungan antara peran ganda dengan stres kerja sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.

5. Bagi keluarga (suami dan anak) Karyawan Wanita

Dapat menjadi masukan bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja, sehingga keluarga dapat memberikan dukungan agar tidak menimbulkan stres dalam pekerjaanya.

1.4 Sistematika Penulisan

Merupakan tata urutan pengujian penelitian ini dan dimaksudkan untuk mempermudah penyusunan penelitian. Adapun sistematika yang digunakan adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini menguraikan mengenai landasan teori, konsep, dan penelitian sebelumnya yang relevan sampai dengan konsep hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini, kerangka pikir, serta definisi dan pengukuran variabel yang diperlukan dalam penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai populasi dan sampel, sumber dan jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini, dan alat analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan hasil dan pembahasan berisi inti dari penulisan skripsi, gambaran umum obyek penelitian, serta analisis dan pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Merupakan bab penutup, yang berisikan tentang kesimpulan dan saran yang diberikan peneliti setelah melakukan analisis pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam mendukung penelitian ini sebagai landasan teori akan diuraikan sebagai berikut:

2.1.1 Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) Pada Karyawan Wanita

2.1.1.1. Pengertian Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*)

Manusia merupakan makhluk yang banyak memiliki kepentingan dalam hidupnya. Apabila kepentingan-kepentingan itu datang secara bersamaan maka akan menciptakan konflik. Menurut Irwanto dkk (1991) konflik dapat terjadi pada saat muncul dua kebutuhan atau lebih secara bersamaan. Menurut Robbin (1996) konflik adalah suatu proses dimana terjadi pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa suatu pengaruh yang negatif. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik secara umum adalah bertemunya dua kepentingan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan dan dapat menimbulkan efek yang negatif.

Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja (Anoraga,1992). Pada perempuan yang bekerja mereka dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran dalam masyarakat, di satu sisi mereka harus berperan sebagai ibu rumah tangga yang tentu saja bisa dikatakan memiliki tugas yang cukup berat dan sisi lain mereka juga harus berperan sebagai wanita karir. Menurut Davis dan

Newstrom (1995) konflik peran merupakan perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang disebabkan sulitnya untuk mengungkapkan harapan-harapan tertentu tanpa memisahkan harapan yang lain. Menurut Greenhouse and Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga.

2.1.1.2. Bentuk-Bentuk Konflik Peran Ganda

Menurut Gibson, dkk (1995), bentuk konflik peran yang dialami individu ada tiga yaitu,:

- a. Konflik peran itu sendiri (*person role conflict*). Konflik ini terjadi apabila persyaratan peran melanggar nilai dasar, sikap dan kebutuhan individu tersebut
- b. Konflik intra peran (*intra role conflict*). Konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda beda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit.
- c. Konflik Antar peran (*inter role conflict*). Konflik ini muncul karena orang menghadapi peran ganda . hal ini terjadi karena seseorang memainkan banyak peran sekaligus, dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda

Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000 mengidentifikasikan tiga jenis *work-family conflict*, yaitu:

1. *Time-based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).
2. *Strain-based conflict*. Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.
3. *Behavior-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

2.1.1.3 Sumber-Sumber Konflik Peran Ganda

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan, kelelahan. Faktor-faktor penyebab konflik peran ganda, diantaranya:

1. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
2. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
3. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
4. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya (Greenhaus dan Beutell, 1985)

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain (Yang,Chen, Choi, & Zou,2000). Faktor pemicu munculnya konflik peran ganda (*work-family conflict*) dapat bersumber dari domain tempat kerja dan keluarga. Tekanan-tekanan tersebut berhubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga. Menurut Frone *et.al.* (1992), tekanan pekerjaan meliputi beban pekerjaan, kurang diberi otonomi dan kerancuan peran. Sedangkan tekanan dari domain keluarga menggambarkan individu yang berperan sebagai orang tua dan pasangan suami isteri (Parasuraman *et.al*, 1992). Kedua peran tersebut mengarah pada kualitas peran masing-masing yaitu hubungan antara orangtua – anak dan hubungan suami – isteri.

Menurut Gibson, dkk (1995) konflik peran terjadi apabila seseorang dihadapkan pada situasi dimana terdapat dua atau lebih persyaratan untuk melaksanakan peran yang satu dan dapat menghalangi pelaksanaan peran yang lain. Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (1995) konflik peran merupakan perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang disebabkan sulitnya untuk mengungkapkan harapan-harapan tertentu tanpa memisahkan harapan yang lain.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan konflik peran ganda (*Work-Family Conflict*) adalah suatu kondisi di mana terjadi pertentangan pada seorang individu yang diharuskan memilih dua peran atau lebih secara bersamaan.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Berbagai tekanan-tekanan yang dialami dalam pekerjaan dan keluarga akan menimbulkan suatu peristiwa – peristiwa yang merupakan luapan dari emosi yaitu stres kerja. Davis dan Newstrom (1996) menyatakan stres sebagai bentuk kondisi yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Luthans (2006), stres didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Semua respon yang ditujukan kepada stresor, baik respon fisiologis atau psikologis, disebut dengan stres. Sedangkan menurut Robin (2006) stres adalah suatu kondisi yang dinamis dalam mana seseorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja. Sumber daya adalah hal-hal (atau benda-benda) yang berada dalam kendali seorang individu yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan.

Gibson, dkk (1995) mengatakan bahwa stres adalah tanggapan yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (lingkungan), situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan atau fisik terhadap seseorang.

Menurut Ivancevich, dkk (2007), stres diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian diperinci lagi menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

Anoraga, (2001) menyatakan bahwa stres adalah bentuk tanggapan individu baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dari lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan diri individu tersebut terancam.

Ada beberapa macam stres yang dihadapi oleh wanita (Hendrix, Spencer & Gibson 1994), yaitu:

1. Wanita pekerja dipengaruhi oleh sumber stres yang biasanya dihadapi oleh laki-laki seperti beban kerja yang berlebihan, *overskills*, *underutilization skills*, kebosanan kerja, hubungan dengan pasangan dan anak, dan masalah keuangan.
2. Sumber stres yang kedua ini bersifat unik dan berasal dari pekerjaannya atau di luar pekerjaan. Yang berasal dari pekerjaan misalnya; kebosanan,

rendahnya tingkat kekuasaan, permintaan tinggi dalam pekerjaan pekerjaan, dan sedikitnya promosi yang diberikan perusahaan

Menurut Atkinson (Smet, 1996) stres adalah suatu kondisi yang terjadi apabila individu dihadapkan pada kejadian yang dirasakan sebagai ancaman terhadap kesejahteraan fisik maupun psikologis, serta ada ketidakpastian akan kemampuan diri untuk menghadapi stres tersebut

Hendrix, Spencer & Gibson (1994) juga menyatakan bahwa *job stress* yang diderita karyawan dipengaruhi oleh *life stress* mereka seperti hubungan dengan pasangan dan anak serta masalah keuangan. Dan job stres dapat menyebabkan kelelahan yang amat sangat, depresi, *somatic systems*, episode flu, dan mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.

Fisher, *et al.* (1990) mendefinisikan stres sebagai tanggapan, baik fisik maupun psikis, terhadap stresor. Stresor merupakan suatu kejadian yang menuntut/ meminta suatu tindakan dari seorang individu. Dengan demikian menurut Fisher dan peneliti lainnya, stres tidak selalu merupakan fenomena yang merusak/ merugikan karena dalam kenyataannya, sejumlah stres merupakan suatu hal penting dan proses yang mungkin perlu dilalui seseorang dalam rangka mencapai tujuan.

Bila digunakan untuk menggambarkan perasaan subyektif, stres merupakan persamaan dari ketegangan, kecemasan, kekhawatiran atau ketakutan. Stres sebenarnya dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stres yang dikondisikan sebagai sesuatu yang negatif disebut dengan *distres*, sedangkan stres yang memberikan dampak positif disebut *eustress* (Murtiningrum, 2006).

Stres dipandang positif karena dengan adanya stres seorang karyawan bisa bekerja dengan lebih baik demi mencapai apa yang diinginkannya, misalnya seorang karyawan yang ingin naik jabatan menjadi manajer, maka ia akan dihadapkan pada beban pekerjaan yang memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Sedangkan stres dari sisi negatif akan menimbulkan dampak yang negatif pula. Stres dapat memiliki dampak yang sangat negatif pada perilaku organisasi dan kesehatan seorang individu. Stres berhubungan secara positif dengan ketidakhadiran, berhentinya karyawan, penyakit jantung koroner, dan infeksi yang disebabkan oleh virus (Frayne & Geringer, 1992 dalam Kreitner & Kinicki, 2005).

2.1.2.2 Sumber-sumber Stres

Menurut Robbins (2007) tingkat stres pada tiap orang akan menimbulkan dampak yang berbeda. Sehingga ada beberapa faktor penentu yang mempengaruhi tingkat stres seseorang. Faktor tersebut adalah:

1. Faktor Lingkungan

Selain mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres. Ketidakpastian menyebabkan meningkatnya tingkat stres yang dialami karyawan. Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi sangat berpengaruh pada eksistensi karyawan dalam bekerja. Tingkat ekonomi yang tidak menentu dapat menimbulkan perampangan pegawai dan PHK, sedangkan ketidakpastian politik menimbulkan keadaan yang tidak stabil bagi negara, dan inovasi teknologi akan membuat ketrampilan dan pengalaman seseorang akan

menjadi usang dalam waktu yang pendek sehingga menimbulkan stres. Dengan ketiga faktor lingkungan tersebut karyawan akan dengan mudah mengalami stres.

2. Faktor Organisasional

Faktor lain yang berpengaruh pada tingkat stres karyawan adalah faktor organisasional. Ada beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai penyebab stres, yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

3. Faktor Individual

Jika di logika, setiap individu bekerja rata-rata 40-50 jam per minggu. Sedangkan waktu yang digunakan mengurus hal-hal diluar pekerjaan lebih dari 120 jam per minggu (Robbins,2006), sehingga akan besar kemungkinan segala macam urusan di luar pekerjaan mencampuri pekerjaan. Berbagai hal di luar pekerjaan yang mengganggu terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang (Robbins, 2006).

Menurut Handoko (1996), faktor yang mempengaruhi stres dapat digolongkan menjadi dua penyebab, yaitu:

1. *On The Job*

Adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan, yang dapat menimbulkan stres pada karyawan. Hal-hal yang bisa menimbulkan stres yang berasal dari beban pekerjaan antara lain:

- a. Beban kerja yang berlebihan.

- b. Tekanan atau desakan waktu.
- c. Kualitas supervisi yang jelek.
- d. Iklim politis yang tidak aman.
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- g. Kemenduaan peran (*role ambiguity*).
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- k. Berbagai bentuk perubahan.

2. *Off The Job*

Adalah permasalahan yang berasal dari luar organisasi yang menimbulkan stres pada karyawan. Permasalahan yang sering terjadi antara lain:

- a. Kekuatan finansial.
 - b. Masalah yang bersangkutan dengan anak.
 - c. Masalah fisik.
 - d. Masalah perkawinan
 - e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
3. Masalah pribadi lain, misalnya kematian sanak saudara

2.1.2.3 Gejala Stres Kerja

Cary Cooper dan Alison Straw (1995) mengemukakan gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

1. Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
2. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, sia-sia paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.
3. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak.

Menurut Cox dan Gibson dkk (dalam Ziaulhaq, 2002) ada lima macam konsekuensi dari stres:

1. Subyektif

Meliputi kecemasan, agresif, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.

2. Perilaku

Perilaku yang menunjukkan gejala stres adalah mudah mendapatkan kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat-obatan, luapan

emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, kecewa.

3. Kognitif

Akibat stres yang bersifat kognitif dapat menyebabkan ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.

4. Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh, kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, tubuh panas dingin.

5. Organisasi

Akibat yang bersifat organisasi meliputi angka absen tinggi, pergantian karyawan (*turn over*), produktivitas rendah, terasing dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Menurut Tatik Suryani, dkk (2001) secara umum terdapat empat faktor yang dapat menjadi sumber penyebab stres kerja, yakni lingkungan luar, organisasi, kelompok kerja serta faktor yang berasal dari dalam diri individu:

a. Faktor lingkungan

Lingkungan merupakan kondisi di luar organisasi yang akan berpengaruh terhadap organisasi maupun individu-individu yang ada di dalam organisasi. Lingkungan luar merupakan lingkungan makro seperti kondisi sosial, perkembangan teknologi, kondisi ekonomi, politik dan lain-lain.

b. Kondisi organisasi

Kondisi organisasi dapat menjadi potensi bagi terjadinya stres. Hal-hal yang berkaitan dengan kebijakan administrasi serta strategi organisasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasional yang berlangsung di sebuah organisasi serta kondisi kerja, apabila tidak tepat akan berpengaruh terhadap terjadinya stres kerja.

c. Faktor individu

Sumber dari dalam diri individu yang turut memberi sumbangan timbulnya stres dapat digolongkan atas dua faktor, yaitu faktor demografik dan faktor kepribadian. Faktor demografik berupa jenis kelamin dan usia sedangkan faktor kepribadian berupa tipe kepribadian A.

d. Kelompok kerja

Kondisi kelompok kerja yang baik akan ditandai oleh adanya keterikatan yang tinggi, penerimaan sosial serta hubungan yang harmonis antar anggota kelompok kerja. Apabila kelompok kerja memiliki keterikatan yang rendah dan sering terjadi konflik akan berakibat pada timbulnya stres.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

As'ad (2004: 46) mendefinisikan kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dapat dikatakan sukses setelah melakukan penelitian bahwa apa yang telah dikerjakan pada periode tertentu hasilnya lebih tinggi dari standar kerja yang telah ditetapkan. Sehingga kinerja ini dapat

dikatakan sebagai tujuan yang ingin dicapai seseorang dalam menjalankan aktifitasnya.

Menurut Dessler (1997) kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia di dalam organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan menurut Anoraga (2006) kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh orang per orang atau kelompok maupun organisasi sesuai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan.

Mathis (2006) mengungkapkan bahwa komponen kinerja meliputi kemampuan individual, perluasan usaha, dan dukungan organisasional. Kemampuan individual mencakup bakat, minat, faktor kepribadian. Usaha meliputi motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas. Sedangkan dukungan organisasional terdiri atas pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, manajemen, serta rekan kerja.

Menurut Ivancevich (2007), hasil arti kinerja memiliki nilai bagi organisasi dan individu, yaitu:

- a. Hasil tujuan (kuantitas dan kualitas output, absensi, keterlambatan, dan pergantian karyawan)
- b. Hasil perilaku pribadi (hadir secara teratur atau absen, kesehatan, stres, kerja, kecelakaan)
- c. Hasil intrinsic dan ekstrinsik
- d. Hasil kepuasan kerja

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1. Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

2.1.3.3. Penilaian Kinerja Karyawan

John Bernadin (1993) menyatakan bahwa ada enam karakteristik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu:

- a. Kualitas

Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktifitas. Hasil dari

pekerjaan yang memiliki kualitas yang tinggi yang dapat diterima oleh atasan dan rekan kerja.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d. Efektifitas

Efektifitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya manusia

e. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta dukungan atau bimbingan dari pengawas atau meminta informasi pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

f. Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Robbin (2006) penilaian kinerja diukur melalui:

a. Hasil tugas individu.

Pengukuran ini berfokus pada apa yang telah dihasilkan daripada bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan. Dengan menggunakan hasil tugas individu maka pimpinan dapat menilai atas dasar kriteria seperti kuantitas yang diproduksi, bahan buangan yang ditimbulkan, dan biaya per unit produksi.

b. Perilaku

Pengukuran ini berfokus pada perilaku karyawan dalam bekerja pada perusahaan. Dalam hal ini kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektifitas dalam bekerja menjadi fokus utamanya. Kriteria keperilakuan terbukti bermanfaat apakah para karyawan mencurahkan banyak usaha untuk mengembangkan diri.

c. Ciri kepribadian

Alat pengukuran yang berfokus pada ciri kepribadian individu karyawan seperti : sikap baik, kooperatif, percaya diri, mempunyai banyak pengalaman, mudah panik, loyalitas. Alat pengukuran ini lebih lemah daripada hasil tugas individu dan perilaku karena paling jauh dari kinerja aktual perusahaan, namun masih sering digunakan hingga saat ini.

2.1.4 Hubungan stres karyawan wanita terhadap kinerja karyawan

Menurut Atkinson (1996: 106) stres adalah suatu kondisi yang terjadi apabila individu dihadapkan pada kejadian yang dirasakan sebagai ancaman

terhadap kesejahteraan fisik maupun psikologis, serta ada ketidakpastian akan kemampuan diri untuk menghadapi stres tersebut.. Menurut Robert L. Malthis dan John H. Jackson (2001: 82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Konflik peran ganda yang dialami oleh wanita karir dapat menyebabkan hambatan dalam pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh Orenstein (dalam Puji, 2008) bahwa peran ganda dapat membuat wanita sulit meraih sukses di bidang pekerjaan, keluarga dan hubungan interpersonal sekaligus. Bila tidak ingin seperti itu disarankan sebaiknya wanita tersebut tidak berprinsip sebagai wanita super yang sanggup melakukan semuanya sendiri. Ketidakmampuan wanita karir dalam menyelesaikan konflik peran ganda tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif misalnya kurang termotivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi, karena urusan keluarga sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan ulasan ini, konflik akibat peran ganda yang dimiliki oleh karyawan perempuan akan meningkatkan tingkat stres kerja karyawan perempuan yang nantinya juga akan berpengaruh pada kinerja karyawan perempuan tersebut.

2.1.5 Hubungan antara Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) dengan Stres Kerja Karyawan Wanita

Menurut Atkinson (dalam Smet, 1996) stres adalah suatu kondisi yang terjadi apabila individu dihadapkan pada kejadian yang dirasakan sebagai ancaman terhadap kesejahteraan fisik maupun psikologis, serta ada ketidakpastian akan kemampuan diri untuk menghadapi stres tersebut.

Davis dan Newstrom (1996) menyatakan stres sebagai bentuk kondisi yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres menurut Sarafino (1997) merupakan kondisi yang disebabkan oleh tuntutan situasi yang ada, tidak sesuai dengan sumber-sumber daya sistem biologis, psikologis dan sistem sosial yang bersangkutan.

Stres kerja pada karyawan perempuan adalah tanggapan seorang perempuan terhadap suatu kondisi atau kejadian yang muncul karena interaksi antara perempuan tersebut dengan individu yang lain dengan pekerjaannya sebagai karyawan di suatu perusahaan yang dapat mengganggu kondisi fisik dan psikologisnya. Konflik peran ganda dapat menimpa laki-laki maupun perempuan, namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada konflik peran ganda yang terjadi pada wanita karir yang sudah menikah.

Keadaan ideal yang ingin diperoleh oleh seorang ibu sebagai wanita karir adalah bisa tetap dekat dengan anak dan keluarga. Berusaha semaksimal mungkin untuk mendampingi anak-anak, berhasil mengurus rumah tangga, anak-anak serta suami, tetapi tetap dapat menyalurkan kebutuhan mereka sebagai makhluk sosial kebutuhan untuk bersosialisasi, tetap mampu mandiri dari segi keuangan,

pengembangan wawasan, serta perasaan dihargai dan bangga saat mereka bekerja menjadi wanita karir. Keinginan untuk menjalankan kedua peran tersebut dengan sempurna, terkadang saling bertentangan satu dengan lain, sehingga dapat menimbulkan konflik pada wanita bekerja.

Perempuan yang memiliki peran ganda akan bertemu dengan konflik-konflik yang timbul akibat pilihan-pilihan yang sulit. Konflik peran menurut Parek (dalam Puji, 2008) terjadi karena adanya harapan-harapan yang saling bertentangan pada saat yang bersamaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada karyawan perempuan dengan konflik peran ganda mempunyai hubungan yang positif, dimana semakin besar konflik peran ganda, semakin besar pula kecenderungan untuk mengalami stres kerja.

2.1.6 Hubungan Antara Konflik Peran Ganda (*Work family Conflict*) dengan Kinerja Karyawan Wanita

Konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Irwanto dkk (1991) konflik dapat terjadi pada saat muncul dua kebutuhan atau lebih secara bersamaan. Menurut Robbin (1996) konflik adalah suatu proses dimana terjadi pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa suatu pengaruh yang negatif. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran,

stres dan frustasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan (Indriyani, 2009)

2.1.7 Hubungan antara Stres Kerja Karyawan Wanita dengan Kinerja karyawan Wanita

Robbins (2003) menyatakan tingkat stres yang mampu dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stres yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan. Menurut Price (dalam Indriyani, 2009) mengatakan bahwa stres ditempat kerja juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Stres dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stres juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif. Stres mempunyai dampak positif atau negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan pada dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan Steven Poelmans (2001) yang berjudul "*Work Family Conflict as A Mediator Work Stres – Mental Health Relationship*".

Dengan hasil penelitian yang menerangkan bahwa konflik peran ganda mempunyai pengaruh yang positif dengan stres kerja maupun dalam hubungan di dalam dunia kerja maupun masyarakat.

2. Penelitian yang dilakukan Teresa Ciabattary Ph. D (2002), yang berjudul "*Single Mother, Social Capital, and Work Family Conflict*". Dalam penelitian ini, dihasilkan hasil yang menerangkan tentang bagaimana para wanita single yang berpendapatan rendah, dan tidak mempunyai kedudukan yang tinggi dalam pekerjaannya menjalani kehidupannya sebagai seorang wanita bekerja dan seorang ibu bagi anak-anaknya.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Nyoman Triaryati (2003) dengan judul "Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai *Work-family conflict* terhadap absen dan *turn over*", yang menyatakan bahwa karyawan wanita telah terbukti menderita depresi dan mengalami stres lebih cepat dibandingkan pria, merupakan korban terbesar dalam *work-family conflict*. Ketika karyawan wanita tersebut menghadapi situasi kerja yang kurang menyenangkan karena tidak adanya adaptasi yang dibutuhkan oleh mereka, maka dengan mudah akan timbul stres yang kemudian berpengaruh pada kepuasan mereka. Dengan dasar penelitian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa *work-family conflict* akan menimbulkan stres kerja, dan akan terbawa ke tempat kerja. Dan karyawan yang rentan mengalami *work-family conflict* adalah wanita, karena wanita akan dihadapkan pada pola tradisional yang berbeda dengan laki-laki, meskipun memiliki jenjang karir yang sama, yakni mengurus anak dan keluarga.

Sehingga wanita menjadi lebih rentan mengalami stres di tempat kerja, dan akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan Steven Poelmans (2001) yang berjudul "*A Qualitative Study of Managerial Conflict In Managerial Couples*". Penelitian ini mengambil sampel sejumlah pasangan manajer di negara – negara Anglo – Saxon. Penelitian tersebut meneliti tentang bagaimana *Work – Family Conflict* terjadi pada pasangan manajerial, terutama yang terjadi pada para ibu yang berkedudukan juga sebagai seorang manajer dalam perusahaan.
5. Penelitian yang dilakukan Sariati Ahmad dan Martin Skitmore (2003) dengan judul "*Work – Family Conflict : A Survey of Singaporean Workers*" yang meneliti tentang bagaimana *Work – Family Conflict* terjadi pada pekerja di Singapura. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa pekerja wanita lebih sering mengalami *Work – Family Conflict* dibandingkan dengan pria. Dalam penelitian ini juga dibahas tentang hubungan antara *Work-Family Conflict*, Stres, dan kinerja dimana tingkat *Work- Family Conflict* akan mempengaruhi stres dan kinerja karyawan secara garis lurus.
6. Penelitian yang dilakukan Azazah Indriyani, SE (2007) dengan judul "*Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita Rumah Sakit, Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang*". Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bukti bahwa konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-

pekerjaa. Karena konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh sebesar 0,40 terhadap stres kerja dengan tingkat signifikansi yang baik. Pada hakekatnya konflik pekerjaan-keluarga bersumber dari dukungan rekan kerja dan atasan. Berdasarkan nilai dari signifikansi yang dihasilkan variabel konflik peran ganda yang paling dominan adalah konflik keluarga-pekerjaan terhadap stres kerja Karena konflik keluarga-pekerjaan mempunyai pengaruh sebesar 0,45 yang bersumber dari pasangan hidup dan keluarga. Dan diikuti oleh variabel stres kerja terhadap kinerja perawat. Karena stres mempunyai pengaruh sebesar 0,37 terhadap kinerja perawat dengan tingkat signifikan yang baik. Variabel konflik pekerjaankeluarga terhadap kinerja perawat. Karena konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh sebesar -0,44 terhadap kinerja perawat dengan tingkat signifikan yang baik, hasil ini sesuai dengan hipotesis bahwa semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga maka akan mengurangi kinerja perawat rumah sakit. Sedangkan konflik keluarga-pekerjaan terhadap kinerja perawatn berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stres kerja mempunyai pengaruh sebesar -0,58 terhadap kinerja perawat dengan tingkat signifikan yang baik, hasil ini sesuai dengan hipotesis bahwa semakin tinggi tingkat konflik keluarga-pekerjaan maka akan mengurangi kinerja perawat rumah sakit.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Afina Murtiningrum, SS (2009) dengan judul “Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan – Keluarga Terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi”. Berdasarkan

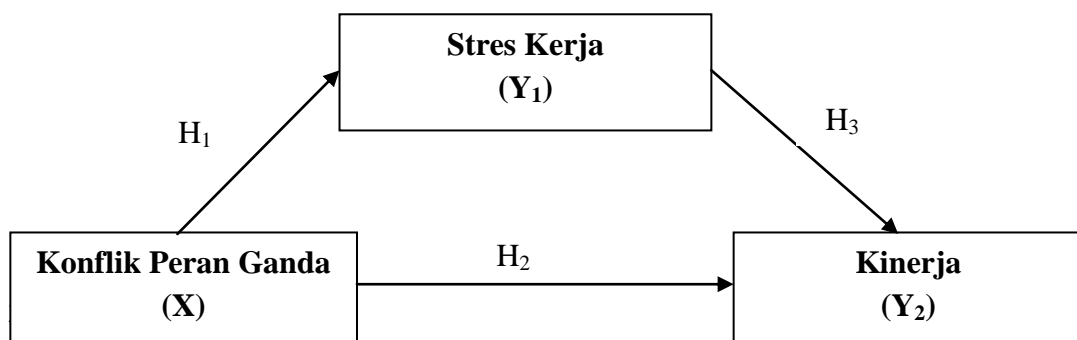
hasil penelitian menyatakan bahwa Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel konflik pekerjaan-keluarga dengan variabel stres kerja. Nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0.533, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja atau semakin besar konflik pekerjaan-keluarga maka semakin meningkatkan stres kerja pada profesi guru. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap stres kerja dapat diterima.

2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran antara konflik peran ganda (*Work Family Conflict*) dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita dapat dilihat pada gambar:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2003) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Ada pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran ganda terhadap stres kerja yang dialami karyawan wanita.
- H₂ : Ada pengaruh negatif antara konflik peran ganda (*Work-Family Conflict*) yang dialami karyawan wanita dengan kinerja karyawan wanita.
- H₃ : Ada pengaruh negatif antara stres kerja yang dialami karyawan perempuan terhadap kinerja karyawan wanita.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Variable penelitian terdiri atas dua macam, yaitu: variable terikat (*dependent variable*) atau variabel yang tergantung pada variable lainnya, dan variabel bebas (*independent variable*) atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu stres kerja (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2).
2. Variabel tidak terikat (*independent variable*), yaitu konflik peran ganda atau *work-family conflict* (X)

3.1.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Pengertian operasional variable ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

A. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independen*). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja (Sugiyono, 2002).

As'ad (2004) mendefinisikan kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dapat dikatakan sukses setelah melakukan penelitian bahwa apa yang telah dikerjakan pada periode tertentu hasilnya lebih tinggi dari standar kerja yang telah ditetapkan. Sehingga kinerja ini dapat dikatakan sebagai tujuan yang ingin dicapai seseorang dalam menjalankan aktifitasnya.

Menurut Dessler (1997) kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia di dalam organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Robbin (2006), indikator – indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Hasil Tugas Individu.

Pengukuran ini berfokus pada apa yang telah dihasilkan daripada bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan. Indikatornya yaitu:

- Kualitas hasil pekerjaan
- Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

b. Perilaku

Pengukuran ini berfokus pada perilaku karyawan dalam bekerja pada perusahaan. Kriteria keperilakuan terbukti bermanfaat apakah para karyawan mencurahkan banyak usaha untuk mengembangkan diri. Indikatornya yaitu:

- Sikap sungguh – sungguh
- Mampu menyelesaikan tugas dengan baik

c. Ciri Kepribadian

Alat pengukuran yang berfokus pada ciri kepribadian individu karyawan. Alat pengukuran ini lebih lemah daripada hasil tugas individu dan perilaku karena paling jauh dari kinerja aktual perusahaan, namun masih sering digunakan hingga saat ini. Indikatornya yaitu:

- Mempunyai banyak pengalaman

B. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah konflik peran ganda atau *Work-Family Conflict* (Sugiyono, 2002).

Menurut Gibson, dkk (1995) konflik peran terjadi apabila seseorang dihadapkan pada situasi dimana terdapat dua atau lebih persyaratan untuk melaksanakan peran yang satu dan dapat menghalangi pelaksanaan peran yang lain. Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (1995) konflik peran merupakan

perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang disebabkan sulitnya untuk mengungkapkan harapan-harapan tertentu tanpa memisahkan harapan yang lain.

Indikator – indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan penelitian yang dilakukan Yang, Chen, Choi, & Zou, (2000) yang mengidentifikasikan tiga jenis *work-family conflict*, yaitu:

1. *Time-based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

Indikatornya adalah:

- Kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga
- Tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat
- Penggunaan hari libur untuk bekerja

2. *Strain-based conflict*. Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Indikatornya adalah:

- Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja
- Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja
- Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga
- Terjadi keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan.

3. *Behavior-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Indikatornya adalah:

- Keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri
- Sering merasa lelah setelah pulang bekerja

C. Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* secara teoritis adalah variabel yang mempengaruhi hubungan dependen dan independen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel *intervening* adalah stres kerja (Ghozali, 2005).

Davis dan Newstrom (1996) menyatakan stres sebagai bentuk kondisi yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Menurut Luthans (2006), stres didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Semua respon yang ditujukan kepada stresor, baik respon fisiologis atau psikologis, disebut dengan stres. Sedangkan menurut Robin (2007) stres adalah suatu kondisi yang dinamis dalam mana seseorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Menurut Handoko (1996), faktor yang mempengaruhi stres dapat digolongkan menjadi dua penyebab, yaitu:

1. *On The Job*

Adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan, yang dapat menimbulkan stres pada karyawan. Indikatornya antara lain:

- Beban kerja yang berlebihan.
- Tekanan atau desakan waktu.
- Kualitas supervisi yang jelek.
- Iklim politis yang tidak aman.
- Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- Kemenduaan peran (*role ambiguity*).
- Frustrasi
- Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- Berbagai bentuk perubahan.

2. *Off The Job*

Adalah permasalahan yang berasal dari luar organisasi yang menimbulkan stres pada karyawan. Indikatornya yaitu:

- Kekuatan keuangan / *financial*
- Masalah yang bersangkutan dengan anak
- Masalah fisik.
- Masalah perkawinan
- Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.

3.2. Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi adalah sejumlah individu yang mempunyai sifat atau kepentingan yang sama (Hadi, 1997). Menurut Djarwanto (1993), populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan dalam individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah para karyawan wanita PT. Nyonya Meneer wanita, yang sudah menikah ataupun sudah pernah menikah, bekerja pada bagian produksi, waktu kerja minimal 10 tahun, yang berjumlah 130 orang.

Sampel adalah sejumlah individu yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi (Hadi, 1997). Menurut Djarwanto (1993), sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi. Menurut Fuad Mas'ud (2004) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probabilty sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel, berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti dimana sampel yang dipilih dengan menggunakan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan dan masalah penelitian yang dikembangkan (Ferdinand, 2006).

Untuk pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Karyawan wanita bagian produksi PT Nyonya Meneer Semarang
- b. Bekerja minimal 10 tahun
- c. Sudah menikah atau sudah pernah menikah

Oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N (\text{moe})^2}$$

$$n = \frac{130}{1 + 130 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{130}{2,3}$$

$$n = 56,521 \approx 57$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 57 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya (Warsito, 1995). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert 1-5 yang diberikan kepada responden, yaitu karyawan wanita PT. Nyonya Meneer Semarang. Data yang didapatkan berupa identitas dan persepsi atau pendapat responden tentang konflik peran ganda, stres kerja, dan kinerja karyawan wanita. Selain itu penulis melakukan wawancara dengan karyawan wanita dan staff HRD PT. Nyonya Meneer Semarang, terkait penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literature yang ada hubungannya dengan penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer (Hadi, 1997: 134). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang tidak dipublikasikan maupun yang dipublikasikan perusahaan secara langsung serta laporan-laporan yang berhubungan dengan penelitian ini, berupa data absen, turnover pada karyawan wanita. Selain itu data sekunder lain yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah studi pustaka, penelitian terdahulu, literature, dan jurnal yang mendukung penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat, terpercaya (Supranto, 1996). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.4.1. Kuesioner

Suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian. Isi kuesioner terdiri dari:

1. Identitas responden, yaitu mengenai nama, jenis kelamin, usia, pendidikan, dan bagian (jabatan pekerjaan).
2. Pertanyaan mengenai tanggapan responden mengenai variable : konflik peran ganda (*work-family conflict*), stres kerja, dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh para karyawan kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial” (Sugiyono, 2004: 86). Dengan skala ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana respon yang diberikan oleh masing-masing responden.

Urutan skala terdiri dari:

- a. Angka 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju) untuk variabel Stres Kerja dan Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*), sedangkan untuk variabel Kinerja karyawan angka 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju).
- b. Skala 1 – 5 dipilih untuk memudahkan responden dalam memberikan penilaian atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.

3.4.2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian (Indriantoro dan Supomo, 2002). Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan karyawan PT. Nyonya Meneer untuk memperoleh data mengenai

gambaran umum tentang perusahaan, tingkat absensi karyawan, tingkat *turnover* karyawan wanita.

3.4.3. Observasi

Dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung ke obyek penelitian. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data yang mendukung hasil kuesioner yang telah disebar ke para responden. Dalam hal ini obyek penelitian adalah karyawan wanita pada PT. Nyonya Meneer yang sudah bekerja minimal selama 10 tahun, yang sudah menikah, ataupun berkeluarga yang masih bekerja pada PT. Nyonya Meneer.

3.5 Metode Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 16, yakni dengan metode *Path Analysis* (analisis jalur). Adapun metode analisis data yang digunakan adalah:

3.5.1. Analisis Data Kualitatif

Analisis data kualitatif adalah bentuk analisa yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Data kualitatif ini merupakan data yang hanya dapat diukur secara langsung (Hadi, 1984: 66).

Proses analisis kualitatif ini dilakukan dalam tahapan sebagai berikut:

1. Pengeditan (*editing*)

Pengeditan adalah proses yang bertujuan agar data yang dikumpulkan dapat memberikan kejelasan, mudah dibaca, konsisten, dan lengkap.

2. Pemberian kode (*coding*)

Pemberian kode merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap berbagai macam jawaban kuesioner untuk dikelompokkan pada kategori yang sama.

3. Proses Pemberian Skor (*scoring*)

Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial” (Sugiyono, 2004: 86). Dengan skala ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana respon yang diberikan oleh masing-masing responden Untuk angket Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*), Stres Kerja dan Kinerja skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Netral (N)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

4. *Tabulating*

Pengelompokan data atas jawaban dengan benar dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna. Berdasarkan hasil table tersebut akan disepakati untuk membuat data table agar mendapatkan hubungan atau pengaruh antara variable-variabel yang ada.

5. Statistik Deskripsi

Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variable akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran distribusi masing-masing kategori tanggapan responden untuk masing-masing variable dapat dikategorikan sebagai berikut:

Skor maksimal = 5

Skor minimal = 1

Interval skala = $5 - 1/4 = 0,8$

Kategori skor untuk setiap variable adalah sebagai berikut:

1,00-1,80 = sangat rendah

1,81-2,60 = rendah

2,61-3,40 = sedang

3,41-4,20 = tinggi

4,21-5,00 = sangat tinggi

Selanjutnya kategori tersebut diterapkan terhadap masing-masing variabel berdasarkan rata-rata skor yang diperoleh.

3.5.2. Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistic, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk mempermudah dalam menganalisis menggunakan *program SPSS for Windows*.

Alat analisis yang digunakan adalah:

1. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika statistic *Cronbach Alpha* (α) $> 0,60$ (Ghozali, 2005: 41-42).

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2005: 45).

Cara pengukuran validitas angket kompetensi menggunakan teknik korelasi dengan *r* pearson atau koefisien korelasi *product moment pearson* dengan taraf signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket

adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

3. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai *residual* mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid (Ghozali, 2005: 110).

Cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan *plotting* data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data *residual* adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2005: 110).

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi linear yang sempurna antar beberapa atau semua variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu apabila korelasi antara dua variabel bebas lebih

tinggi dibandingkan korelasi salah satu atau kedua variabel bebas tersebut dengan variabel terikat (Kuncoro, 2001:114). Uji Multikolinearitas diperoleh dengan melihat pada nilai tolerance dan nilai inflasi variance (VIF). Nilai tolerance untuk semua variabel independen tidak mendekati 0,1. Nilai VIF diketahui bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini kurang mendekati 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau *residual* (e) dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Artinya, setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatarbelakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model (Ghozali, 2005: 105).

Cara yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan *residualnya*. Dasar analisis yang digunakan adalah (Ghozali, 2005: 105).

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka nol sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

a. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara konflik peran ganda terhadap stres kerja dan implikasinya terhadap kinerja.

Dalam regresi linier berganda terdapat 3 variabel, yaitu :

- a. Variabel Bebas (X), yaitu Konflik Peran Ganda
- b. Variabel Intervening (Y₁), yaitu Stres Kerja
- c. Variabel Terikat (Y₂), yaitu Kinerja

Untuk menguji variabel tersebut maka digunakan analisa regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y_1 = b_1X_1 + e_1$$

$$Y_2 = b_1X_1 + b_2Y_1$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

b₁, b₂, b₃ = Koefisien garis regresi

X₁ = Konflik peran ganda

X₂ = Stres kerja

e = *Residual* atau *prediction error*

4. Pengujian Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (*Adjusted R*²)

Koefisien determinasi (*R*²) merupakan perbandingan antara variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama dibandingkan dengan variasi total variabel dependen. Menurut Ghazali

(2005:100) bahwa koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005:100).

b. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi kebersamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2005: 84). Kriteria pengujian:

- $\alpha_{\text{hitung}} > \alpha (0,05)$: Maka H_0 ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).
- $\alpha_{\text{hitung}} < \alpha (0,05)$: Maka H_0 diterima, berarti ada pengaruh antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y)

c. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Langkah – langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Menentukan formasi H_0 dan H_1

- $H_0 : b_i = 0$, berarti tidak ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
- $H_a : b_i \neq 0$, berarti variabel tersebut ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

2. Menentukan kriteria pengujian:

- $\alpha_{hitung} > \alpha (0,05)$: Maka H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y).
- $\alpha_{hitung} < \alpha (0,05)$: Maka H_a diterima, berarti ada pengaruh antara variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y).

d. Uji Efek Mediasi atau *Intervening*

Mediasi atau *intervening* variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar hubungan. Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner.

Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan pada teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel. Di dalam menggambarkan diagram jalur yang perlu diperhatikan adalah

anak panah berkepala satu merupakan hubungan regresi. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lain tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*) hubungan kedua variabel tadi. Pada setiap variabel independen akan ada anak panah yang menuju ke variabel ini (mediasi) dan ini berfungsi untuk menjelaskan jumlah varian yang tak dapat dijelaskan oleh variabel lain (Ghozali, 2005).

Untuk pengujian model secara parsial (path tertentu) menggunakan koefisien determinasi (R^2), sedangkan untuk pengujian model secara total menggunakan R^2_m . R^2_m ditentukan sebagai berikut: (Ghozali, 2005)

$$R^2_m = \sqrt{1 - R^2_i}$$

$$Pe_i = 1 - Pe^2_1 \cdot Pe^2_2$$

Keterangan :

R^2_m = Koefisien determinasi untuk model total

R^2_i = Koefisien determinasi untuk model ke-i

Pe_i = Koefisien *path* untuk error

Hubungan variabel konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan dimediasi stres kerja digambarkan dalam *path analysis* sebagai berikut:

Gambar 3.1
***Path Analysis* Variabel Konflik Peran Ganda dan Kinerja**
dimediasi Stres Kerja

